

# Die Chancen des Gesetzes ausnutzen

Von Ralph Wißgott

**Neben dem bereits vorgestellten Grundlohnmodell, kombiniert mit Zusatzleistungen, eröffnen sich dem Arbeitgeber in der Pflege durch steuer- und sozialversicherungsbegünstigte Lohnarten Chancen, noch mehr für seine Mitarbeiter zu bieten.**

**Winsen.** Neben den Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen (siehe CAREkonret Ausgabe 44, Seite 10) sieht der Gesetzgeber weitere steuer- bzw. sozialversicherungsbegünstigte Lohnarten vor. Eine, gerade auch bei ambulanten

Pflegediensten beliebte, ist der sogenannte Sachbezug. Bis zu einer Grenze von monatlich 44 Euro je Mitarbeiter ist dieser sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber komplett steuer- und sozialversicherungsfrei.

An den Sachbezug waren in der Vergangenheit viele Bedingungen geknüpft. So durfte auf gar keinen Fall zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber Geld geflossen sein, im Umgang mit gern genommenen Gutscheinen durfte kein Geldbetrag auf diesem auftauchen, sondern nur eine exakte Beschreibung der Ware und Menge. Das machte gerade den Umgang mit

Tankgutscheinen bei stündlich wechselnden Preisen kompliziert.

Nach Urteilen des Bundesfinanzhofs (BFH) soll dies nun nicht mehr notwendig sein. Gutscheine dürfen Beträge enthalten, es darf sich sogar auch um eine Tankkarte handeln und der Mitarbeiter darf das Geld zunächst vorstrecken und sich im Anschluss

vom Arbeitgeber erstatten lassen.

Auch die sogenannte Erholungsbeihilfe bietet große Vorteile. Sie ist für den Arbeitnehmer komplett steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Arbeitgeber eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25 Prozent trägt. Eine Lohnsteuerpauschalierung ist nur bis zu bestimmten Höchstgrenzen innerhalb eines Kalenderjahres möglich. Diese betragen 156 Euro für den Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind. Übersteigen die Erholungsbeihilfen diese Höchstbeträge, ist eine Pauschalbesteuerung insgesamt, nicht nur

für den übersteigenden Betrag, unzulässig. Wichtig: Die Höchstgrenzen gelten personenbezogen und können nur für die Personen in Anspruch genommen werden, die sich auch tatsächlich in Erholung begeben.

Von Bedeutung ist auch, dass die Erholungsbeihilfe freiwillig und in Zusammenhang mit einer Erholungsmaßnahme gewährt wird. Ob die Arbeitnehmer zur Erholung eine Urlaubsreise oder Kur unternehmen oder den Urlaub zu Hause verbringen, ist für die Pauschalierung unerheblich.

Für den Verwendungsnachweis reicht es aus, wenn die Beihilfe in zeitlichem Zusammenhang mit der Erholungsmaßnahme gewährt wird. Als ausreichender zeitlicher Zusammenhang gilt im Allgemeinen, wenn die Erholungsmaßnahme innerhalb von drei Monaten vor oder nach der Auszahlung begonnen wird.

Auch die sogenannte Gesundheitsförderung ist, sofern sie zusätzlich zum „normalen“ Lohn gewährt wird, bis zu einer Höchstgrenze je Arbeitnehmer von 500 Euro jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Ziel ist es, hierdurch die Bereitschaft des Arbeitgebers zu erhöhen seinen

Arbeitnehmern Dienstleistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung anzubieten und/oder entsprechende Barzuschüsse für die Durchführung derartiger Maßnahmen zu gewähren.

Als begünstigte Maßnahmen gelten alle Leistungen die den Anforderungen der Paragraphen 20 und 20a SGB V genügen. Hierunter fallen zum einen die Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und zum anderen die betriebliche Gesundheitsförderung. Im Einzelnen sind dies die Bereiche wie die allgemeine Reduzierung von Bewegungsmangel sowie Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme oder Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates. Begünstigt sind auch Yoga-Kurse, da es sich entweder um verhaltens-/gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme oder um Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken handelt.

Wichtig: Die Sach- und/oder Barleistungen des Arbeitgebers müssen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielrichtung den Anforderungen der Paragraphen 20 und 20a SGB V genügen. Dies setzt u. a. voraus, dass die Maßnahmen von einem qualifizierten Anbieter angeboten und durchgeführt werden.

Kleine Aufmerksamkeiten, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer im Rahmen seines Dienstverhältnisses zukommen

lassen will, sind nach R 73 der Lohnsteuerrichtlinien bis zu einer Freigrenze von 40 Euro steuerfrei. Unter Aufmerksamkeiten versteht der Gesetzgeber Sachleistungen durch den Arbeitgeber, die auch im gesellschaftlichen Miteinander üblicherweise ausgetauscht werden und keine in Gewicht fallende Bereicherung des Arbeitnehmers darstellen. Hierzu gehören Blumen, Genussmittel, Tonträger, ein Buch, das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Anlass eines persönlichen Ereignisses zukommen lässt. Dies ist zwei Mal im Jahr möglich.

Sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Geld überlässt, stellt dies grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Die 40 Euro-Grenze gilt auch für Speisen und Getränke, die der Arbeitgeber etwa während einer außergewöhnlichen Betriebsbesprechung, eines Arbeitseinsatzes oder ähnliches für seine Arbeitnehmer ausgibt.

Es gibt also viele Möglichkeiten den eigenen Mitarbeitern etwas „Gutes“ zukommen zu lassen. So macht es für jeden Pflegedienst Sinn, sich mit den hier vorgestellten Lohnbestandteilen auseinander zu setzen und in das vorhandene Lohnmodell komplett oder teilweise zu integrieren. Nutzen Sie die Möglichkeiten des Gesetzgebers aus. //

## INFORMATION

Ralph Wißgott, Unternehmensberatung Wißgott, Tel.: 05143 / 669627, E-Mail: rw@uw-b.de



„Es macht für jeden Pflegedienst Sinn, sich mit diesen Lohnbestandteilen auseinander zu setzen.“

Ralph Wißgott

//